

« COMMENT CONCEVOIR SON
DOSSIER D'AUTOÉVALUATION
LORS D'UNE ÉVALUATION
INSTITUTIONNELLE ?

COMMENT MOBILISER LES
PARTIES PRENANTES ? »

PHASE-PILOTE DE L'EVALUATION INSTITUTIONNELLE

ATELIER 1

04 octobre 2022

- MISE EN CONTEXTE

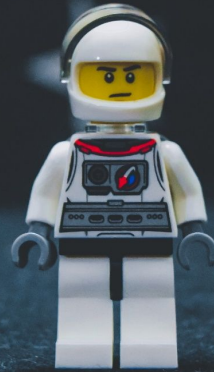
- MÉTHODOLOGIE POUR
L'AUTOÉVALUATION





« L'évaluation institutionnelle examine dans quelle mesure et de quelle manière le système de management de la qualité et, plus généralement, le fonctionnement de la **gouvernance** d'un établissement d'enseignement supérieur, est adapté à ses objectifs et son profil (***fit for purpose***). »

PHASE PILOTE



15 octobre 2020

Dossier d'
autoévaluation

08-12 février 2021

Visite des
experts

31 août 2021

Droit de
réponse

02 juin 2022

Plan d'actions
institutionnel

14 septembre 2022

Procédure
d'avis global

21 juin 2021

Rapport
préliminaire

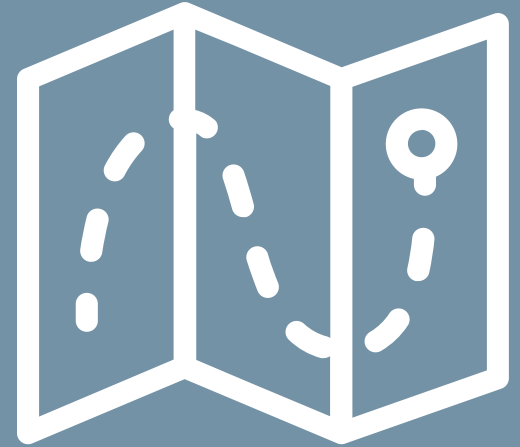
02 décembre 2021

Rapport
d'évaluation

Analyse
transversale

- MISE EN CONTEXTE

- MÉTHODOLOGIE POUR L'AUTOÉVALUATION



ESG 1.2

Élaboration et
approbation des
programmes

ESG 1.5

Personnel
enseignant

ESG 1.8

Information du
public

ESG 1.1

Politique d'assurance
qualité

ESG 1.4

Admission,
progression,
reconnaissance et
certification

ESG 1.7

Gestion de
l'information

ESG 1.10

Processus
d'assurance qualité
externe
périodiques

ESG 1.3

Apprentissage,
enseignement et
évaluation centrés
sur l'étudiant

ESG 1.6

Ressources pour
l'apprentissage et
accompagnement
des étudiants

ESG 1.9

Suivi continu et
évaluation
périodique des
programmes

Voir "Balises méthodologiques" (AEQES, 2019)



Voir "Balises méthodologiques" (AEQES, 2019)



ETUDIANTS





Quantitatif

**EVALUATION TRANSVERSALE DES ENSEIGNEMENTS
PAR LES ETUDIANTS**

35 questions fermées

2018

Mai - juin

685

Répondants

15,8%

Participation



Qualitatif

TABLES RONDES

3 thématiques

- > Ressources pour l'apprentissage
- > Méthodes pédagogiques et modalités d'évaluation
- > Aspects organisationnels

2020

Février

Ensemble des représentants étudiants

Mixité : Implantation, programme et bloc

SERVICES GENERAUX





Quantitatif

 **BAROMÈTRE DE SATISFACTION, DE MOTIVATION ET D'ENGAGEMENT**

Comparaison avec 2017 et benchmark inter-sectoriel national

2019

Novembre

Membres du personnel

prestant au moins 1/3 temps

57%

Participation



Qualitatif

 **TABLE RONDE**

Identification

forces et des faiblesses

2020

Février

Proposition

de pistes d'action

15 participants

ENSEIGNANTS





Quantitatif

BAROMÈTRE DE SATISFACTION, DE MOTIVATION ET D'ENGAGEMENT

Comparaison avec 2017 et benchmark inter-sectoriel national

2019

Novembre

Membres du personnel

prestant au moins 1/3 temps

57%

Participation



Qualitatif

TABLES RONDES EN DÉPARTEMENT

3 thématiques

2019

> Ressources pour l'apprentissage et pour l'enseignement

Octobre-décembre

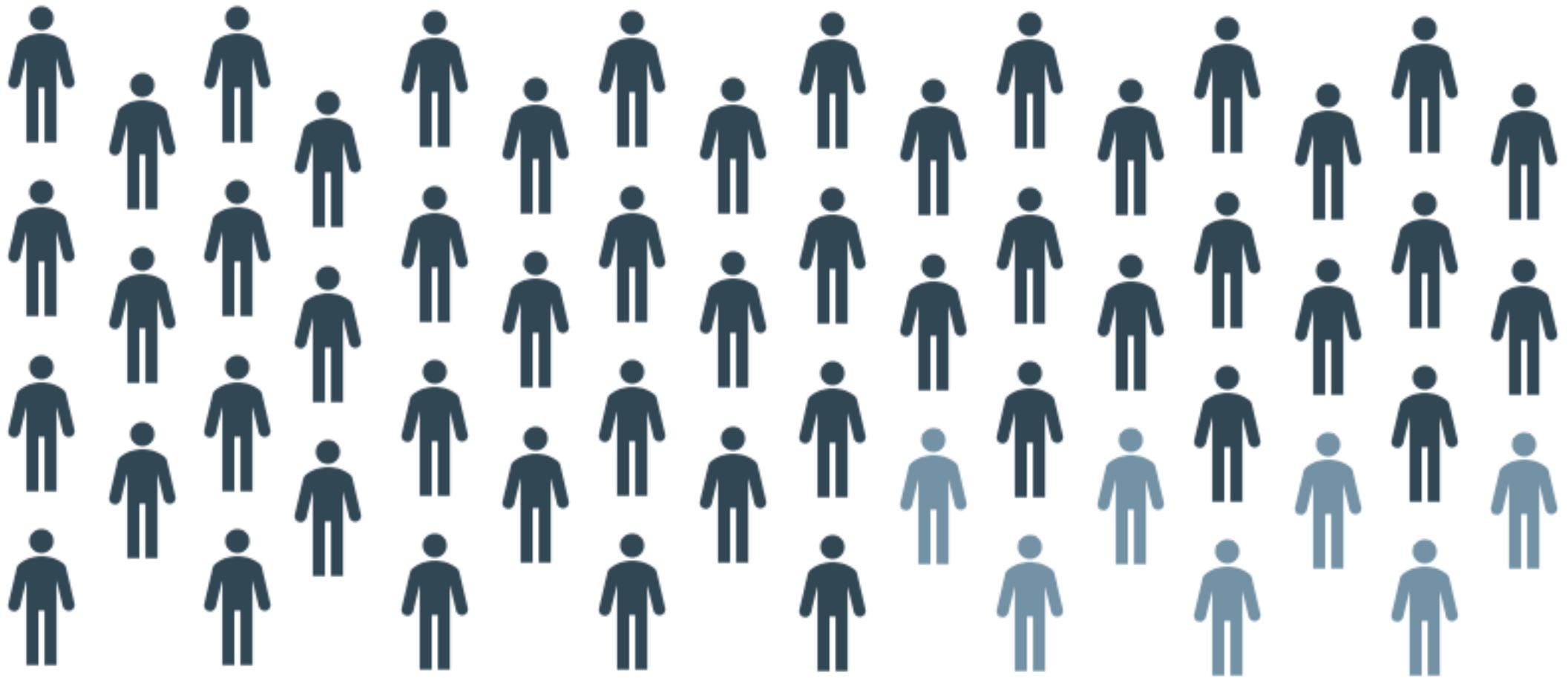
> Méthodes pédagogiques et modalités d'évaluation

> Processus d'élaboration et de révision des programmes

Répartition des thématiques

Représentativité d'implantation et de catégorie

EXTERNES





ADVISORY COUNCIL

5

Représentants du monde
professionnel afin d'en sonder les
attentes et d'évaluer l'excellence
attendue sur le marché du travail

2019

Décembre

S

W

O

T

SIXIÈME PARTIE : UNE ANALYSE SWOT GLOBALE ET DES RÉFLEXIONS PROSPECTIVES TRADUITES EN PLAN D'ACTION

Légende : ● Enseignants ● Etudiants ● Membres des Services Généraux ● Externes

L'analyse SWOT présentée ci-dessous rassemble les contributions des différentes parties prenantes qui ont été consultées tout au long de notre démarche d'autoévaluation institutionnelle afin de porter un regard critique sur les différentes thématiques abordées dans ce dossier.

Le Tableau 7, présenté dans la section 2.3. 'Méthodologie pour l'autoévaluation', recense les différentes consultations qui ont été menées afin de réaliser cette analyse SWOT. Chaque partie prenante a été consultée sur des thèmes spécifiques propres à son contexte de travail et selon une méthodologie précise définie en accord avec le comité de pilotage.

Ainsi les enseignants ont pu se concentrer sur des aspects en lien avec les questions pédagogiques et de révision des programmes tandis que les membres des services généraux ont plutôt été interrogés sur des aspects en lien avec les modalités d'organisation au sein de la Haute École. Les étudiants ont quant à eux pu se focaliser sur les questions pédagogiques tout en se penchant également sur les aspects organisationnels de la vie de l'école.

Ces trois parties prenantes ont également pu se pencher sur la question transversale des ressources pour l'apprentissage et l'enseignement. Les parties prenantes externes ont plutôt été questionnées lors de l'Advisory Council sur les opportunités et les menaces qu'elles identifiaient en lien avec le marché du travail et sur la manière dont devraient s'adapter nos formations.

Nous avons pris le parti de privilégier une consultation la plus large possible, rassemblant les contributions du plus grand nombre, plutôt que de privilégier une approche de représentation par des délégués appartenant aux différentes catégories. Notre volonté était de proposer une SWOT représentative de la diversité des profils qui coexistent au sein de notre institution et de pouvoir proposer un plan d'actions en phase avec la richesse des points de vue qui se sont exprimés tout au long des consultations, dans une logique «Tous acteurs, Tous bénéficiaires».

FORCES

Modalités d'organisation

- La relation, la communication, la collaboration et la confiance avec les managers de proximité sont une force de notre environnement

social. Un réel management de proximité est effectué par les Directeurs de département.

- La direction est disponible et à l'écoute.
- Les membres de Services Généraux font preuve de flexibilité et d'autonomie de travail dans leur organisation individuelle ce qui est un atout pour l'organisation des activités au sein de la Haute École.
- Les membres de Services Généraux sont orientés-solutions et font preuve de solidarité et de respect dans leur fonctionnement quotidien.
- Les membres des Services Généraux sont nombreux et les domaines de spécialisation sont variés ce qui garantit la mise en place de services nécessaires pour que la pédagogie soit bien encadrée.
- Les équipes sont soudées parmi les membres du personnel.
- StiNet, l'ERP home-made permet de garantir un bon support interne.
- Le support informatique est performant à la fois en termes d'infrastructures et de développement.
- Les fonctions exercées par les membres des Services Généraux sont généralement variées et stimulantes.
- Les infrastructures générales de la

Haute École sont bien équipées et desservies (accès facile, parking, etc...)).

- L'organisation de la session d'examen permet de ménager quelques jours entre chaque examen.
- Les horaires sont pensés de manière à permettre, dans la mesure du possible, aux étudiants d'avoir un jour sans cours par semaine.
- Les plateformes institutionnelles (Intranet, ePerso,...) permettent aux étudiants d'avoir une gestion personnelle de leurs outils.
- Les rendez-vous avec les titulaires de première année sont appréciés par les étudiants pour leur permettre d'identifier des pistes d'amélioration ou des ressources à mobiliser.

Ressources pour l'apprentissage

Ressources matérielles et virtuelles

L'EPHEC dispose d'une infrastructure adaptée :

- Un certain nombre de petites classes, à taille humaine et de salles informatiques modernes.
- Ressources matérielles en laboratoire pensées pour les cours et l'expérimentation qui permettent de faire le lien entre la pratique et la théorie.
- Le matériel informatique et lo-

Voir "Balises méthodologiques" (AEQES, 2019)



DIRECTION





PLAN D'ACTION PRÉLIMINAIRE EN TROIS VOLETS

- > POLITIQUE DE GESTION DU PERSONNEL
- > ENSEIGNEMENT, APPRENTISSAGE ET PILOTAGE DES PROGRAMMES
- > GOUVERNANCE